

Oryginalny artykuł naukowy
Original article

Data wpływu/Received: **27.09.2019**

Data recenzji/Accepted: **12.11.2019**

Data publikacji/Published: **30.12.2019**

Źródła finansowania publikacji: środki własne Autora

DOI: 10.5604/01.3001.0014.0443

Authors' Contribution:

(A) Study Design (projekt badania)

(B) Data Collection (zbieranie danych)

(C) Statistical Analysis (analiza statystyczna)

(D) **Data Interpretation (interpretacja danych)**

(E) Manuscript Preparation (redagowanie opracowania)

(F) **Literature Search (badania literaturowe)**

Łukasz Łaguna*

Nr ORCID: 0000-0001-5692-5262

UPRAWNIENIA PROCESOWE OSOBY ŚWIADCZĄCEJ PRACĘ ZA WYNAGRODZENIEM NA INNEJ PODSTAWIE NIŻ STOSUNEK PRACY

WPROWADZENIE

1 stycznia 2019 roku weszła w życie nowelizacja ustawy o związkach zawodowych (ZwZawU), która wprowadziła rewolucję w obowiązującym systemie prawa pracy. Ustawa rozciąga prawo koalicji związkowej, tj. tworzenie i wstępowanie do organizacji związkowych na osoby niebędące pracownikami. Co więcej, art. 1¹ punkt 1 przedmiotowego aktu ustanawia kategorię normatywną osób wykonujących pracę zarobkową, do której należy zaliczyć pracowników oraz osoby świadczące pra-

* Wydział Prawa i Administracji Uniwersytetu Jagiellońskiego.

cę za wynagrodzeniem na innej podstawie niż stosunek pracy oraz pracowników w rozumieniu art. 2 Kodeksu pracy (KP). Zatem obie kategorie zostały połączone w jednym zbiorze „osób wykonujących pracę zarobkową”. W związku z tym zasadne wydaje się pytanie o pozycję osób świadczących pracę za wynagrodzeniem na innej podstawie niż stosunek pracy na gruncie ustawy procesowej, tj. Kodeksu postępowania cywilnego (KPC). Co równie ważne, głębsza analiza tego aktu prawnego prowadzi do wniosku, że nie jest zasadne posługiwanie się tradycyjnym pojęciem „prawa pracy” jako terminem zbyt wąskim na potrzeby nowych regulacji. W najnowszych publikacjach doktryny pojawia się zatem termin „prawo zatrudnienia” jako szerszy od powyższego¹. Zatem wydaje się, że zmiana materialnego prawa zatrudnienia (czyli w istocie prawa pracy *sensu largo*) powinna wpływać na analogiczne transformacje procesowe. Obecna ustawa oraz nowelizacja² Kodeksu postępowania cywilnego, która wprowadza wiele fundamentalnych zmian, nie zauważa dysonansu w tej materii. Zarówno w doktrynie procesowego prawa cywilnego, jak i prawa pracy dotychczas nikt nie poruszył tego kluczowego zagadnienia. Powyższe rozważania mają swą doniosłość nie tylko w zakresie teorii prawa, lecz przede wszystkim w praktycznym stosowaniu aktów normatywnych. Przynależność opisywanej grupy podmiotów do sprawy z zakresu prawa pracy czy prawa cywilnego ma wpływ między innymi na właściwość sądu, inny model procesu, koszty sądowe oraz wiele innych.

Celem tego opracowania będzie analiza sytuacji procesowej osób świadczących pracę za wynagrodzeniem na innej podstawie niż stosunek pracy i postawienie tezy o ich uprawnieniach procesowych. Wywód został usystematyzowany w strukturze czteropłaszczyznowej. Najpierw przeprowadzona zostanie analiza pojęć konieczna do prawidłowego wyznaczenia desygnatów używanych pojęć. Następnie zostaną opracowane zagadnienia związane z zagadnieniami dogmatycznymi. W tej części opracowania przedstawione zostaną kluczowe z punktu widzenia niniejszego artykułu rozważania. W końcowej części artykułu znajdą się kwestie podstaw aksjologicznych dokonania tego rozróżnienia i wynikających z niego konsekwencji, ze szczególnym uwzględnieniem wartości konstytucyjnych. Na zakończenie zostaną zaprezentowane postulaty *de lege ferenda*.

DEFINICJA POJĘĆ

Dla właściwej analizy opisywanej problematyki konieczne jest wyjaśnienie pojęć, które będą używane w niniejszym opracowaniu. Aspekt definicyjny wydaje się nad wyraz właściwy zwłaszcza z tego względu, iż użyte przez ustawodawcę terminy „osoba wykonująca pracę zarobkową” oraz „osoba świadcząca pracę za wynagrodzeniem na innej podstawie niż stosunek pracy” nie były wcześniej znane polskiej

¹ P. Nowik, [w:] J. Stelina, J. Szmit, *Zbiorowe prawo zatrudnienia*, Warszawa 2018, s. 85; M. Gersdorf, *Prawo zatrudnienia*, Warszawa 2013, s. 31.

² Dz.U. z 2019 r., poz. 1460.

nauce prawa pracy. Równie ważnym aspektem z punktu widzenia opisywanego zagadnienia jest pojęcie „sprawy z zakresu prawa pracy”. To od zakresu tej instytucji będzie zależało, czy wyżej wskazanym podmiotom zostaną przyznane uprawnienia pracownicze z KPC. Dla przejrzystości opracowania należy również wyjaśnić pojęcie pracownika w aspekcie materialnym oraz procesowym.

Wydaje się, że należy rozpocząć od próby definicji osoby wykonującej pracę zarobkową. Ustawodawca w punkcie pierwszym artykułu 1¹ ZwZawU wskazuje, że wymienione pojęcie jest kategorią zbiorczą dla osób świadczących pracę za wynagrodzeniem na innej podstawie niż stosunek pracy oraz dla pracowników w znaczeniu art. 2 KP, tj. w aspekcie materialnym. Warto wskazać, że jest to najważniejsza zmiana w znowelizowanej ustawie, ponieważ oznacza, że pełnym prawem koalicji zostały objęte wszystkie osoby wykonujące pracę zarobkową. Stanowi to wyraźny krok ustawodawcy w kierunku zminimalizowania znaczenia podstawy zatrudnienia na korzyść faktycznie wykonywanej pracy. W uzasadnieniu ustawy podkreślono, że wprowadzenie kryteriów określonych w art. 1¹ pkt 1 ZwZawU w stosunku do innej niż pracownik osoby wykonującej pracę zarobkową służy bezpośrednio wykonaniu wyroku TK o sygn. K 1/13 z 2.06.2015 roku³. Ze względu na cel niniejszego artykułu zostaną w nim pominięte kwestie dotyczące analizy treści całego wyroku. W opracowaniu znajdują się tylko te kwestie, w których Trybunał Konstytucyjny określił zakres omawianego pojęcia. W celu właściwego określenia zakresu znaczeniowego instytucji osoby wykonującej pracę zarobkową należy przeanalizować podmioty, które składają się na to określenie.

Ustawodawca wprowadził w wyżej wskazanym artykule zwrot „osoba świadcząca pracę za wynagrodzeniem na innej podstawie niż stosunek pracy”. W swych uprawnieniach dotyczących prawa koalicji osoby te zostały zrównane z pracownikami. Niemniej, aby być uważanym za taki podmiot, należy spełniać następujące warunki: świadczyć pracę za wynagrodzeniem na innej podstawie niż stosunek pracy; nie zatrudniać do tego rodzaju pracy innych osób, niezależnie od podstawy zatrudnienia oraz mieć takie prawa i interesy związane z wykonywaniem pracy, które mogą być reprezentowane i broniące przez związek zawodowy. Z punktu widzenia tematyki artykułu nie wydaje się zasadna analiza sytuacji, w których dany podmiot będzie można zakwalifikować do tego zbioru pojęciowego. Jednakże z całą pewnością należy zaliczyć do niego osoby wykonujące pracę na umowach cywilnoprawnych. Powszechnie zatrudnianie tych osób na wskazanych umowach było asumptem do wprowadzenia omawianych zmian. Wobec tego osobom wykonującym pracę na przykład na umowie zlecenie, o dzieło lub o świadczenie usług przysługuje prawo koalicji w takim samym zakresie jak osobom zatrudnionym zgodnie z Kodeksem pracy.

Pojęcie pracownika na gruncie systemu prawa pracy (prawa zatrudnienia) należy rozumieć dwojako. Po pierwsze, w znaczeniu materialnym, tj. w takim, jaki

³ OTK Seria A 2015 nr 6, poz. 80.

użyty jest w art. 2 KP. Przepis stanowi, że pracownikiem jest osoba zatrudniona na podstawie umowy o pracę, powołania, wyboru, mianowania lub spółdzielczej umowy o pracę. W związku z powyższym w tym znaczeniu kluczowym aspektem jest pozostawanie w stosunku pracy bez względu na sposób jego powstawania, trwałość więzi prawnej lub okoliczność, czy praca stanowi dla niej zajęcie główne czy uboczne i jaką rolę odgrywa dochód z pracy w jej statusie majątkowym⁴. Również w tym znaczeniu pojęcie pracownika występuje na gruncie ustawy ZwZawU, gdyż zostało to wskazane w art. 1¹ punkt 3. W związku z powyższym oczywista jest teza o braku wspólnych płaszczyzn instytucji pracownika w znaczeniu materialnym i osoby świadczącej pracę za wynagrodzeniem na innej podstawie niż stosunek pracy.

Niemniej wcale nie jest oczywiste, że wskazana wyżej instytucja nie jest, chociażby w pewnym stopniu, tożsama z pracownikiem w znaczeniu procesowym, tj. wskazanym w art. 476 § 5 pkt 1 KPC. Warto już na samym początku wskazać, że pojęcie pracownika w znaczeniu procesowym ma znacznie szerszy zakres od takowego w aspekcie materialnym, ponieważ oprócz osób zatrudnionych na podstawie umowy o pracę, powołania, mianowania oraz wyboru przymiot pracownika posiadają też osoby świadczące pracę na podstawie umowy o pracę nakładczą, członkowie rolniczych spółdzielni produkcyjnych, członkowie rodziny i spadkobiercy członka rolniczej spółdzielni produkcyjnej, wykonawcy, a także inne osoby, którym z mocy odrębnych przepisów przysługują roszczenia z zakresu prawa pracy⁵. W tym miejscu zaznaczyć, że kluczowe z punktu widzenia osoby świadczącej pracę za wynagrodzeniem na innej podstawie niż stosunek pracy jest ustalenie znaczenia omawianej jednostki redakcyjnej *in fine*, tj. „inne osoby, którym z mocy odrębnych przepisów przysługują roszczenia z zakresu prawa pracy”. Dokładna analiza relacji wyżej omawianych pojęć zostanie dokonana w części dogmatycznej.

Ostatnim pojęciem wymagającym głębszego przyjrzenia się jest „sprawa z zakresu prawa pracy” ujęta normatywnie w art. 476 § 1 KPC. Wskazany przepis przez sprawy z zakresu prawa pracy rozumie sprawy: o roszczenia ze stosunku pracy lub z nim związane; o ustalenie istnienia stosunku pracy, jeżeli łączący strony stosunek prawny, wbrew zawartej między nimi umowie, ma cechy stosunku pracy; o roszczenia z innych stosunków prawnych, do których z mocy odrębnych przepisów stosuje się przepisy prawa pracy oraz o odszkodowania dochodzone od zakładu pracy na podstawie przepisów o świadczeniach z tytułu wypadków przy pracy i chorób zawodowych.

Kluczową przesłanką z punktu widzenia osoby świadczącej pracę za wynagrodzeniem na innej podstawie niż umowa o pracę jest trzecia przesłanka, tj. roszczenia z innych stosunków prawnych, do których z mocy odrębnych przepisów stosuje się przepisy prawa pracy. W dalszej części opracowania dokonana zostanie analiza, czy żądania wyżej wskazanych podmiotów na gruncie obecnie obowiązujących przepisów można zaliczyć do „roszczeń z innych stosunków prawnych [...]”.

⁴ W. Masewicz, [w:] J. Jończyk (red.), *Kodeks pracy. Komentarz*, Warszawa 1977, s. 13.

⁵ K.W. Baran, [w:] K.W. Baran (red.), *Kodeks pracy. Komentarz*, Warszawa 2018.

ANALIZA DOGMATYCZNA

W związku z powyższymi rozważaniami w tym miejscu należy omówić pozycję procesową osoby świadczącej pracę za wynagrodzeniem na innej podstawie niż stosunek pracy. Osią moich rozważań będzie kwestia, czy czynności tych osób mogą mieścić się w sprawie z zakresu prawa pracy. Jeżeli roszczenia tej kategorii podmiotów zostaną zakwalifikowane do sprawy z wyżej wskazanego zakresu, to zasadne będzie postawienie tezy, iż do osób zatrudnionych na podstawie umowy cywilnoprawnej zastosowanie znajdują przepisy dotyczące postępowania w sprawach z zakresu prawa pracy i ubezpieczeń społecznych.

Ponadto kluczową kwestią jest także ocena, czy zakres pojęcia pracownika w znaczeniu procesowym pokrywa się ze zbiorem osób świadczących pracę za wynagrodzeniem na innej podstawie niż stosunek pracy. Należy zaznaczyć, iż fakt, że osoby te nie są pracownikami w sensie materialnym, jest irrelevantny przy badaniu ich przynależności do kategorii pracowników w znaczeniu procesowym.

Aby właściwie przeanalizować pierwsze, zagadnienie należy rozważyć, czy osobom świadczącym pracę na innej podstawie niż stosunek pracy przysługują „roszczenia z innych stosunków prawnych, do których z mocy odrębnych przepisów stosuje się przepisy prawa pracy”. Nie ma wątpliwości, że przepis stanowiący o „innych stosunkach prawnych” statuuje odmiennność tychże od stosunku pracy. Tylko ta przesłanka ze wskazanych w poprzednim punkcie rozważań ma szansę znaleźć zastosowanie w przedmiotowej kwestii. W związku z tym pozostałe punkty nie zostaną omówione ze względu na ich bezprzedmiotowość w tym kontekście. Należy zauważyć, iż *lege non distinguente* w kategorii z pkt 2 § 1 art. 476 KPC mieszczą się stosunki administracyjnoprawne oraz cywilnoprawne⁶. W doktrynie podkreśla się, że kwestią decydującą o zakwalifikowaniu spraw o roszczenia z innych stosunków prawnych do spraw z zakresu prawa pracy jest wykazanie normy prawnej zobowiązującej pracodawcę do przestrzegania określonych przepisów prawa pracy⁷. Wskazuje się, że istnienie przepisu prawa materialnego nakładającego na stronę stosunku prawnego określone obowiązki, z których druga strona może wyprowadzić określone roszczenia, sprawia, że należy taki spór zaliczyć do sprawy ze stosunku pracy. W związku z powyższym aby wykazać możliwość dochodzenia roszczeń przez osoby świadczące pracę za wynagrodzeniem na innej podstawie niż stosunek pracy, należy wykazać normy prawne, które taką możliwość przewidują. W aspekcie teoretycznym ustawodawca może dwojako uregulować kwestię takiego odesłania. Po pierwsze, mógłby zamieścić klauzulę generalną, która odsyłałaby w kwestii wszystkich bądź poszczególnych roszczeń osób świadczących pracę za wynagrodzeniem na innej podstawie niż stosunek pracy do Kodeksu pracy. Drugą możliwością było-

⁶ K.W. Baran [w:] K.W. Baran (red.), *Prawo pracy i ubezpieczeń społecznych*, Warszawa 2013, s. 574.

⁷ A.M. Świątkowski, [w:] K.W. Baran (red.), *System prawa pracy*, tom VI, Warszawa 2016, s. 339.

by punktowe wskazanie przy poszczególnych przepisach formułujących roszczenia wyżej wskazanej grupy do odpowiednich przepisów Kodeksu pracy. Analiza ustawy o związkach zawodowych nakazuje postawić tezę, iż legislator nie zastosował żadnej z powyższych metod, tj. nie wprowadził prawnie relewantnego odesłania do ustawy bazowej w sprawie jakichkolwiek roszczeń osób świadczących pracę za wynagrodzeniem na innej podstawie niż stosunek pracy. Za śladowe można uznać odesłanie z art. 21 ust. 3 ZwZawU, który stanowi, iż „przepisy działu jedenastego ustawy z dnia 26 czerwca 1974 r. – Kodeks pracy stosuje się odpowiednio do innych niż pracownicy osób wykonujących pracę zarobkową oraz ich pracodawców, a także do organizacji zrzeszających te podmioty”. Wspomniany dział jedenasty wprowadza do porządku prawnego instytucję układów zbiorowych pracy. W mojej ocenie zasadna jest teza, że osoba świadcząca pracę za wynagrodzeniem na innej podstawie niż stosunek pracy może powoływać się na zawarte i dotyczące jej praw i obowiązków postanowienia w układzie zbiorowym pracy na mocy art. 21 ust. 3 ZwZawU. Niemniej jest to jedyna sytuacja, w której ustawa pozwala na taki zabieg.

Wydaje się, że podobne rozważania należy poczynić w stosunku do drugiej płaszczyzny rozważań w przedmiotowym punkcie, tj. zakresu pojęcia pracownika w znaczeniu procesowym a osoby świadczącej pracę za wynagrodzeniem na innej podstawie niż stosunek pracy. Tak jak zostało to już wyżej wskazane, art. 476 § 5 pkt 1 podpunkt a *in fine* statuuje, iż pracownikiem w znaczeniu procesowym jest także osoba, której z mocy odrębnych przepisów przysługują roszczenia z zakresu prawa pracy. Należy zauważyć, że również na tej płaszczyźnie żądania będą tożsame jak te wskazane w powyższych rozważaniach, tj. ustanowione art. 21 ust. 3 ZwZawU. Z powyższych rozważań wynika wniosek, iż na gruncie normatywnym nie ma uzasadnienia teza, że do osób świadczących pracę za wynagrodzeniem na innej podstawie niż stosunek pracy możliwe jest zastosowanie przepisów procesowych z działu dotyczącego spraw z zakresu prawa pracy i ubezpieczeń społecznych. Niemniej, jak to zostanie wykazane w kolejnej części opracowania, w mojej ocenie nie ma aksjologicznego uzasadnienia tego typu dyferencjacja. Jeżeli przyjąć, że osoba zatrudniona na stosunku pracy wykonuje taką samą pracę jak osoba świadcząca pracę na umowie cywilnoprawnej, to w istocie nie ma prawnie relewantnej cechy różnicującej te podmioty, która pozwoliłaby na zastosowanie odrębnych przepisów procesowych do tych osób. W tym miejscu pragnę tylko postawić powyższą tezę, gdyż aspekt konstytucyjny i aksjologiczny zostanie szerzej omówiony w kolejnej części artykułu.

Zatem skoro dyferencjacja pozycji procesowej wyżej wskazanych podmiotów prowadziłaby do naruszenia zasady równości z art. 32 Konstytucji RP, to zasadny jest wniosek, iż do pracownika w znaczeniu art. 2 KP oraz do osoby świadczącej pracę za wynagrodzeniem na innej podstawie niż stosunek pracy *mutatis mutandis* powinno stosować się tożsame przepisy KPC, tj. normy z zakresu spraw prawa pracy i ubezpieczeń społecznych. Uzasadnienie powyższej tezy wynika zarówno z wykładni systemo-

wej, jak i celowościowej (teleologicznej). Na gruncie pierwszej ze wskazanych form argumentacji należałoby wskazać systemowe podobieństwo omawianych podmiotów. W zakresie procesowym brak jest cechy relewantnie różnicującej niniejsze kategorie osób. W mojej ocenie skoro osoby te w istocie wykonują taką samą pracę, to na gruncie systemowym nie ma możliwości różnicowania ich sytuacji procesowej. Niniejszy argument również wpisuje się w zakres wykładni funkcjonalnej. Nie ma wątpliwości, iż po nowelizacji ZwZawU powstała luka prawna, którą w ten sposób należy wypełnić. Celem wprowadzenia omawianych zmian było rozszerzenie prawa koalicji m.in. osób świadczących pracę na podstawie umów cywilnoprawnych. Skoro ustawodawca uznał, że należy rozszerzyć uprawnienia materialne tych osób, to *per analogiam* należy sądzić, iż równocześnie przepisy procesowe powinny być odpowiednio skorelowane. Przy bierności ustawodawcy w tym zakresie należy zastosować taką wykładnię obowiązujących norm, aby były one zgodne z naczelnymi zasadami konstytucyjnymi. Zatem tylko przy interpretacji systemowej i funkcjonalnej omawiane przepisy zachowują walor zgodnych z konstytucją, gdyż przy zastosowaniu ich wyłącznie w zgodzie z wykładnią literalną bez wątpienia naruszają zasadę równości.

Podsumowując, należy stwierdzić, że ustawodawca nie zdecydował się ani na metodę punktową odesłań, ani na klauzulę generalną pozwalającą na stosowanie Kodeksu pracy w zakresie roszczeń osób świadczących pracę za wynagrodzeniem na innej podstawie niż stosunek pracy. Zatem zgodnie z wykładnią literalną nie ma możliwości na gruncie art. 476 § 5 pkt 1 oraz art. 476 § 1 KPC zastosowania uprzywilejowanych przepisów procesowych, które odnoszą się do spraw z zakresu prawa pracy i ubezpieczeń społecznych. Niemniej, wykładając powyżej analizowane przepisy w sposób systemowy i teleologiczny, *mutatis mutandis* należy uznać, iż taka możliwość istnieje, gdyż nie ma prawnie relewantnego powodu do dyferencjacji omawianych podmiotów.

Aby jednak powyższe tezy zostały w sposób prawidłowy uzasadnione należy dokonać analizy z normami ustawy zasadniczej.

ANALIZA KONSTYTUCYJNA W ZAKRESIE ZASADY RÓWNOŚCI

Analizę konstytucyjną należy oprzeć na fundamentalnej dla polskiego systemu prawnego zasadzie, tj. na zasadzie równości usytuowanej w art. 32 Konstytucji RP. W ustępie pierwszym ustanawia, iż wszyscy są wobec prawa równi oraz wszyscy mają prawo do równego traktowania przez władze publiczne. W ustępie drugim ustanowiono zakaz polegający na tym, że nikt nie może być dyskryminowany w życiu politycznym, społecznym lub gospodarczym z jakiegokolwiek przyczyny. Aby uznać podmioty za podobne sobie, stosuje się kryterium „cechy istotnej”⁸. Podkreśla się, że jest to pod-

⁸ L. Garlicki, M. Zubik (red.), *Komentarz do art. 32 Konstytucji Rzeczypospolitej Polskiej*, Warszawa 2016.

stawa oceny, czy te same podmioty mogą być uznane za podobne lub za odmienne. Jeżeli interpretator dojdzie do przekonania, iż porównywane podmioty charakteryzują się daną cechą istotną i należy uznać je za podobne, to wtedy obligatoryjnie należy traktować je w sposób równy. W przeciwnym wypadku można różnicować ich sytuację prawną. Istotną linię orzeczniczą zapoczątkowało orzeczenie Trybunału Konstytucyjnego z 9 marca 1988 roku o sygn. U 7/87⁹, w którym stwierdzono, iż zgodnie z zasadą sprawiedliwości rozdzielczej „równych należy traktować równo”, a „podobnych należy traktować podobnie”. W przypadku tej drugiej formuły przy normowaniu zasad rozdziału dóbr i przyznawaniu prawa do nabycia tych dóbr powinno się uwzględniać, w jakim stopniu (natężeniu) występują u poszczególnych osób (kategorii osób) pewne cechy brane pod uwagę w procesie rozdziału danych dóbr. Wymieniona zasada zakłada zatem istnienie proporcji między istotnymi cechami poszczególnych osób (kategorii) a należnym im traktowaniem (zasada relewantności). W opisywanym przypadku zasadne wydaje się porównanie osoby świadczącej pracę za wynagrodzeniem na innej podstawie niż stosunek pracy do pracownika w sensie materialnym, ponieważ w mojej ocenie są to dwa pojęcia z zakresu materialnego prawa zatrudnienia. Nie wydają się zasadne studia komparatystyczne pierwszego ze wskazanych pojęć z pracownikiem w znaczeniu procesowym, gdyż doszłoby do pomieszczenia dwóch płaszczyzn prawnych, tj. sfery prawa materialnego z procesowym. Taka analiza nie może doprowadzić do właściwych wniosków, ponieważ byłaby obciążona pierwotnym błędem polegającym na pomieszczeniu dwóch zasadniczych płaszczyzn. W związku z powyższym przy dokonaniu porównania osoby świadczącej pracę za wynagrodzeniem na innej podstawie niż stosunek pracy z pracownikiem w znaczeniu materialnym należy znaleźć kryterium wspólnej cechy istotnej, aby uznać, że są to podmioty równe lub podobne. Wydaje się, że w zakresie podmiotów występujących na gruncie prawa zatrudnienia najistotniejszym kryterium dyferencjacji sytuacji procesowej jest faktycznie wykonywana praca. W dalszym rozważaniach pomijam kwestię innej podstawy wykonywania lub świadczenia pracy, gdyż z oczywistych względów jest ona inna. Niemniej, w mojej ocenie, kwestia materialnego źródła zobowiązania do wykonywania danych czynności nie ma wpływu na sytuację procesową jednostki. Zatem przyjmując takie kryterium delimitacji, należy postawić tezę, iż nie ma prawnie relewantnej cechy pozwalającej na zastosowanie odrębnych przepisów procesowych. Jeśli wskazane podmioty wykonują w istocie tę samą pracę, to także zgodnie z orzecznictwem TK powinniśmy je traktować w sposób podobny. Nie ma znaczenia w tym zakresie również wola zainteresowanych stron, lecz w istocie relewantny jest tylko stan faktyczny. Sfera wolicjonalna może oddziaływać na materialny stosunek zatrudnienia danej jednostki, natomiast kwestia sytuacji procesowej uregulowana jest *ex lege*. Zatem nawet w przypadku, gdy osoba świadcząca pracę za

⁹ OTK 1988, nr 1, poz. 1.

wynagrodzeniem na innej podstawie niż stosunek pracy wykonuje taką samą pracę jak pracownik w znaczeniu materialnym i ma wolę świadczenia pracy w związku z umową cywilnoprawną, to jest to irrelevantne w kwestii jej sytuacji procesowej. Niezależnie od sfery materialnej do takich osób zgodnie z zasadą równości i orzecznictwem TK należały stosować przepisy dotyczące spraw z zakresu prawa pracy i ubezpieczeń społecznych.

POSTULATY *DE LEGE FERENDA*

W związku z powyższym w mojej ocenie należy postulować zrównanie uprawnień osób wykonujących pracę zarobkową na każdej płaszczyźnie. Jak wyżej zostało wskazane, w mojej ocenie nie ma prawnie relewantnego powodu do właściwej dyferencjacji ich praw. Niemniej istotne jest, aby ustawodawca w sposób wyraźny zakończył opisywany problem i wprowadził do ustawy o związkach zawodowych odesłanie o charakterze klauzuli generalnej, iż do wszystkich osób wykonujących pracę zarobkową i związanych z nią roszczeń stosuje się *mutatis mutandis* przepisy Kodeksu pracy.

Bibliografia

- Baran K.W., [w:] Baran K.W. (red.), *Kodeks pracy. Komentarz*, wyd. IV, Warszawa 2018.
- Baran K.W., [w:] K.W. Baran (red.), *Prawo pracy i ubezpieczeń społecznych*, Warszawa 2013.
- Garlicki L., Zubik M. (red.), *Komentarz do art. 32 Konstytucji Rzeczypospolitej Polskiej*, Warszawa 2016.
- Gersdorf M., *Prawo zatrudnienia*, Warszawa 2013.
- Masewicz W., [w:] J. Jończyk (red.), *Kodeks pracy. Komentarz*, Warszawa 1977.
- Nowik P., [w:] J. Stelina, J. Szmit, *Zbiorowe prawo zatrudnienia*, Warszawa 2018.
- OTK 1988, nr 1, poz. 1.
- OTK Seria A 2015 nr 6, poz. 80.
- Świątkowski A.M., [w:] K.W. Baran (red.), *System prawa pracy*, tom VI, Warszawa 2016.

Streszczenie: Po zmianach ustawy o związkach zawodowych sytuacja procesowa osoby świadczącej pracę zarobkową na innej podstawie niż umowa o pracę powinna być przeanalizowana, ponieważ jest to kwestia zupełnie nieopisana w doktrynie. Z punktu widzenia konstytucyjnej zasady równości należy postawić tezę o równym traktowaniu osób zatrudnionych bez względu na stosunek prawny łączący podmiot wykonujący i oferujący pracę. W związku z powyższym powinno się stosować w sposób odpowiedni przepisy kodeksu postępowania cywilnego dotyczące pracowników. Niemniej ustawa nie reguluje tej kwestii,

a ustawodawca nie wskazuje sposobu na rozwiązanie tego problemu. Jedynie za pomocą stosownej wykładni norm możliwe jest ich zastosowanie zgodnie z fundamentalnymi zasadami porządku prawnego. *De lege ferenda* powinno się postulować dodanie przepisu do ustawy o związkach zawodowych, który pozwalałby na odpowiednie stosowanie procedury cywilnej w zakresie spraw pracowniczych do osób świadczących pracę zarobkową na innej podstawie niż stosunek pracy.

Słowa kluczowe: osoba świadcząca pracę za wynagrodzeniem na innej podstawie niż stosunek pracy, prawo zatrudnienia, związki zawodowe, pracownik, osoba wykonująca pracę

Procedural entitlements of the person providing the work with pay on other base than the employment

Summary: After the amendment of the Trade Unions Act, the procedural situation of persons providing paid work on a different basis than the employment relationship should be analyzed. From the point of view of the constitutional principle of equality, the procedural position of an employee and a person providing providing paid work on a basis other than the employment relationship can not be differentiated. Therefore, for these entities shall use the same procedural provisions. *De lege ferenda* the legislator should make a clear reference to the provisions of the Labor Code.

Keywords: A person providing paid work on a basis other than the employment relationship, employment law, trade unions, employee, working person